Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

MAIN-D'OEUVRE FÉMININE ET NORMES DU TRAVAIL

Mémoire présenté à la
Commission des affaires sociales
sur l'avant-projet de loi modifiant
la Loi sur les normes du travail

Février 1990

Avis adopté par les membres du Conseil du statut de la femme à l'assemblée des 17 et 18 janvier 1990.

Comité Travail-Économie
Conseil du statut de la femme
Février 1990

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec G1R 5J7

91-03609/

Collaboration à la réalisation de l'avis du Conseil

Les membres du Comité Travail-Économie :

Marie Lavigne, présidente du Conseil
Carole Gingras-Larivière, membre du Conseil
Hélène Tremblay, membre du Conseil
Christine Marchildon, membre du Conseil
Jocelyne Olivier, secrétaire du Conseil
Micheline Boivin, directrice de la Recherche
Johann Emond, directrice des bureaux régionaux

Recherche et rédaction	:	Lucie Desrochers
Collaboration à la recherche et à la rédaction	:	Francine Lepage Guylaine Bérubé
Rédaction finale de l'avis	:	Thérèse Mailloux
Révision linguistique	:	Francine Gagnon
Mise en page et dactylographie	:	Lucie Desrochers Francine Potvin

Dépôt légal : 1er trimestre 1990
ISBN : 2-550-20435-2
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION..... 1

CHAPITRE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION..... 5

1.1 Les domestiques et les gardiennes..... 5
1.2 Les agricultrices..... 8

CHAPITRE 2 : LES EMPLOIS À STATUT PARTICULIER..... 11

CHAPITRE 3 : LE SALAIRE MINIMUM..... 15

CHAPITRE 4 : LA SEMAINE ET LA JOURNÉE DE TRAVAIL..... 19

4.1 La durée normale..... 19
4.2 La durée maximale..... 22
4.3 L'étalement des heures de travail..... 24

CHAPITRE 5 : LES CONGÉS..... 27

5.1 Les congés annuels payés..... 27
5.1.1 La durée du congé..... 27
5.1.2 L'indemnité afférente au congé annuel..... 28

5.2 Les jours fériés, chômés et payés..... 30

5.3 Les congés familiaux 31
5.3.1 Les congés pour responsabilités familiales..... 31
5.3.2 Les congés à l'occasion d'un décès ou d'un mariage..... 31

5.4 Les absences pour maladie..... 32

CHAPITRE 6 : LES RECOURS..... 35

6.1 Les recours civils..... 35
6.2 Le recours à l'encontre d'un congédiement illégal..... 37
6.3 Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante..... 41

CHAPITRE 7 : L'INFORMATION..... 45

LISTE DES RECOMMANDATIONS..... 49

BIBLIOGRAPHIE..... 55

INTRODUCTION

La condition des femmes en emploi constitue une des préoccupations centrales du Conseil du statut de la femme depuis sa création. La présentation de l'avant-projet de loi sur les normes du travail lui offre encore une fois l'occasion de se pencher sur cette question et de revoir plus particulièrement les règles qui définissent les conditions minimales de travail.

La présence des femmes sur le marché du travail est un phénomène irréversible. Elles forment en 1988 42,8% de la main-d'oeuvre québécoise, mais leur situation sur le marché du travail est différente de celle des hommes. Concentrées dans le secteur tertiaire, elles occupent surtout des emplois dans les services, la finance et les assurances ainsi que le commerce. Ces secteurs sont aussi ceux où le taux de syndicalisation et la rémunération sont les plus faibles.

Sur la plan de la rémunération, l'écart est encore considérable entre les revenus des femmes et ceux des hommes; en 1987, les travailleuses à temps plein ne gagnaient toujours que 66,8% du revenu des travailleurs. En retenant l'ensemble de la main-d'oeuvre, on remarque que les femmes ne gagnent que 59,1% du revenu des hommes[1]. Le travail à temps partiel plus répandu chez les femmes, les différences dans la scolarité, l'expérience et la syndicalisation n'expliquent pas complètement cet écart. Les emplois traditionnels féminins sont encore aujourd'hui moins valorisés sur le plan salarial que les emplois occupés traditionnellement par les hommes.

En 1986, le taux de syndicalisation des travailleuses était de 31,2%; si on ne retient que les travailleuses du secteur privé, ce

---

1. STATISTIQUE CANADA. Gains des hommes et des femmes 1987, catalogue 13-217, 1988.

taux tombe à 23,7%[2]. Le taux de syndicalisation des femmes est en outre inférieur à celui des hommes. Un sondage réalisé en 1985 indique que 32,5% des femmes étaient syndiquées comparativement à 38% des hommes.[3] Étant syndiquées dans une moindre proportion que leurs collègues masculins, elles bénéficient généralement de moins d'avantages rattachés à l'emploi. De plus, elles sont plus nombreuses à occuper des emplois de courte durée.

En plus de remplir le rôle fondamental de garantir à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs un minimum de protection de leurs conditions de travail, la Loi sur les normes du travail doit aussi s'ajuster aux réalités contemporaines qui découlent de l'activité rémunérée des deux parents. Elle doit en effet établir des règles qui permettent aux parents d'assumer adéquatement leurs responsabilités et qui favorisent le partage des tâches familiales. Les congés familiaux représentent un instrument essentiel dans la poursuite de ces objectifs. L'opinion du Conseil du statut de la femme à ce sujet est contenue dans son avis intitulé Pour une politique québécoise de congés parentaux.

Le Conseil reconnaît ainsi la nécessité de certaines mesures spécifiques aux parents, tels que des congés de maternité et d'autres congés parentaux. Cependant, nous estimons qu'il ne faut pas marginaliser indûment les parents travailleurs par la multiplication d'autres mesures d'exception qui ne seraient pas accessibles à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, tel le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire. Il faut plutôt améliorer la législation du travail pour que tous les travailleurs et travailleuses puissent bénéficier de certains changements nécessaires.

---

2. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. Au-delà des mythes: les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles - synthèse des résultats, 1989, Québec, p. 22.

3. Compilations spéciales, sondage Omnibus, projet no 380.

Le législateur doit aussi, dans sa mise à jour de la loi, veiller à ce que les travailleuses et les travailleurs dont l'emploi est précaire puissent bénéficier de l'application de certaines normes minimales. Dans un contexte où la stabilité de l'emploi est de plus en plus difficile à atteindre, les avantages découlant de l'accumulation du service continu ne devraient pas être réservés à la seule catégorie de salariés occupant des emplois stables à temps plein.

En outre, les normes du travail doivent être suffisamment élevées pour conserver une incitation au travail. Il nous semble en effet que les bénéfices qu'une personne retire d'un emploi doivent toujours être supérieurs à ceux qu'elle peut retirer des programmes sociaux destinés à ne combler que les besoins essentiels.

Enfin, la Loi sur les normes du travail doit s'inspirer dans une certaine mesure des avantages que les travailleuses et les travailleurs syndiqués acquièrent par la négociation collective. La loi doit évoluer de manière à ce que le progrès économique rejoigne également les personnes dont le pouvoir de négociation est faible ou inexistant; c'est là une question de justice sociale.

C'est en s'inspirant de ces différents principes et en prenant en compte les caractéristiques spécifiques de la main-d'oeuvre féminine que le Conseil du statut de la femme soumet des recommandations en vue de modifier la Loi sur les normes du travail à l'avantage de tous les travailleurs et travailleuses.

1. LE CHAMP D'APPLICATION

1.1 Les domestiques et les gardiennes

Parmi les personnes qui font de la garde et de l'entretien ménager au domicile de l'employeur, seule la domestique dont la fonction "principale" est d'effectuer des travaux ménagers est actuellement couverte par l'application de la loi. On sait aussi que le terme "domestique" est interprété de façon étroite, de telle sorte que dès l'instant où une travailleuse a la charge d'une personne, elle se voit généralement exclue de l'application de la loi. Il s'agit là d'une faiblesse maintes fois critiquée.

La solution proposée par l'avant-projet de loi constitue une amélioration notable. Toutes les personnes qui effectuent un travail mixte (travail de garde et travail ménager) pourraient dorénavant bénéficier d'une protection minimale de leurs conditions de travail. Ne seraient exclues de l'application de la loi que les personnes dont la fonction **exclusive** est de garder ou de prendre soin dans un logement d'une autre personne.

Il nous semble nécessaire d'accorder aux personnes qui offrent leurs services professionnels aux familles une protection minimale de leurs conditions de travail. Le travail de garde effectué à domicile a été longtemps associé au travail gratuit effectué par les femmes dans la sphère domestique. Il s'agit pourtant d'un service utile qui permet notamment aux membres d'une famille responsables d'enfants ou ayant la charge d'une personne malade, âgée ou handicapée, de poursuivre leurs activités professionnelles. Le recours aux services de garde risque de s'accroître si l'on songe aux politiques gouvernementales récentes qui favorisent le maintien à domicile des personnes âgées et handicapées ou qui veulent offrir un soutien aux parents qui utilisent la formule de la garde à domicile pour leurs enfants.

Nous appuyons donc la proposition gouvernementale et nous recommandons :

1. **Que la Loi sur les normes du travail s'applique aux personnes dont la fonction est de garder ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne âgée ou handicapée et d'effectuer des travaux ménagers.**

Nous sommes conscientes toutefois que cette modification à la Loi sur les normes du travail ne peut à elle seule régler les problèmes fondamentaux que vivent les travailleuses domestiques. Nous pensons ici surtout au travail clandestin auquel ces personnes ont trop souvent recours, soit pour échapper aux lois fiscales ou encore à celles de l'immigration. Ce problème devra être étudié soigneusement afin d'inciter les domestiques et les gardiennes à agir dans la légalité et à bénéficier ainsi de la protection de la loi.

Quant aux personnes dont la fonction exclusive est d'effectuer un travail de garde, nous convenons qu'il peut être irréaliste, dans le contexte actuel, d'obliger leurs employeurs à assumer les coûts du salaire minimum et des autres avantages pécuniaires prévus à la Loi sur les normes du travail. Des normes trop élevées risqueraient d'entraîner une augmentation du travail clandestin plutôt qu'une amélioration réelle de leurs conditions de travail. Nous croyons cependant qu'il n'y a aucune raison de les exclure de l'application des normes minimales n'ayant pas d'incidence financière importante.

En fixant un seuil minimal de 60 heures de garde par mois pour bénéficier de la protection, on exclut ainsi les personnes effectuant un travail de garde de façon sporadique tout en assurant une couverture minimale non négligeable pour celles dont le travail de garde constitue l'activité rémunérée principale.

En conséquence, nous recommandons :

2. **Que les personnes dont la fonction exclusive est de garder ou de prendre soin dans un logement, sur une base régulière, d'un enfant, d'un malade, d'une personne âgée ou handicapée, pour une durée supérieure à 60 heures par mois, bénéficient des avantages suivants :**

   les congés familiaux;
   le repos hebdomadaire;
   le préavis de licenciement;
   la protection contre un congédiement fait sans une cause juste et suffisante;
   le recouvrement du salaire;
   les recours à la Commission des normes du travail qui découlent de l'exercice de ces droits.

Par ailleurs, il faut éviter que se maintiennent les problèmes d'interprétation issus de la définition actuelle du terme "domestique". Ainsi, le travail de la gardienne pourrait être considéré comme celui de veiller au confort physique et moral de la personne dont elle a la charge. Outre le service de garde lui-même, elle doit aussi veiller à ce que le logement de même que les vêtements et les objets utilisés par la personne gardée soient maintenus dans l'état où ils se trouvaient au début de son service journalier. Bien qu'il soit difficile de fixer une frontière étanche entre les deux notions de travail de garde et de travail ménager, une précision à cet effet serait souhaitable. C'est pourquoi nous recommandons :

3. **Que l'expression "garder et prendre soin" à l'article 3, 2° de l'avant-projet de loi soit définie afin d'éviter la confusion entre le travail ménager et le travail de garde.**

La réglementation actuelle fait une distinction entre les domestiques selon qu'elles résident ou non chez l'employeur. La domestique résidante se voit attribuer un salaire minimum inférieur et une semaine normale de travail plus longue. En contrepartie, le règlement fixe la somme maximale que l'employeur peut exiger pour la chambre et la pension.

Nous croyons que cette distinction n'a pas lieu d'exister. Dans la mesure où les domestiques accomplissent le même travail, elles devraient bénéficier des mêmes avantages et être assujetties aux mêmes normes. C'est la valeur du travail effectué qui doit être reconnue et non le statut de la personne qui l'accomplit. D'après notre analyse, il serait dans l'intérêt de la domestique résidante d'éliminer cette distinction encore imprégnée d'un certain paternalisme.

Toutefois, afin de diminuer les occasions d'exploitation, il serait nécessaire de continuer de fixer par règlement le prix maximum qu'un employeur peut exiger pour la chambre et la pension. Cette somme pourrait refléter davantage les prix moyens du marché. Nous recommandons donc :

4. **Que soit éliminée la distinction entre les domestiques qui résident chez l'employeur et les autres.**

5. **Que soit prévu un montant maximum que l'employeur peut exiger de la domestique pour la chambre et la pension.**

1.2 Les agricultrices

La Loi sur les normes du travail doit s'appliquer au plus grand nombre possible de travailleuses et de travailleurs. Le Conseil du statut de la femme appuie donc et se réjouit de la proposition gouvernementale d'en étendre l'application aux employées et aux employés qui travaillent dans une exploitation agricole comptant au plus trois salariées et salariés en sus des propriétaires et des membres de leur famille.

Les femmes qui travaillent en agriculture sont très souvent des conjointes collaboratrices à différents titres. Selon le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 19% des

agricultrices étaient détentrices de titres de propriété en 1986.[4] Le Ministère estime par ailleurs que le quart des travailleuses agricoles, conjointes collaboratrices ou non, sont salariées. Ce sont ces femmes, auxquelles il faut ajouter les salariés employés dans les fermes familiales, qui tireront avantage de l'application, même partielle, de la Loi sur les normes du travail.

Bien sûr, les recours peuvent être illusoires s'ils doivent être exercés éventuellement contre le conjoint. Malgré cette limite potentielle, nous croyons qu'il sera quand même avantageux pour l'ensemble de la main-d'oeuvre salariée en agriculture de compter sur des conditions de travail définies par la loi. Une protection minimale accordée à la main-d'oeuvre agricole est également de nature à faciliter le recrutement du personnel extérieur à la famille souvent nécessaire au fonctionnement de la ferme.

---

4. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION. Plan d'action triennal 1987-1990, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Bureau de la répondante à la condition féminine, p. 14.

2. LES EMPLOIS À STATUT PARTICULIER

Un nombre grandissant de personnes occupent des emplois à statut particulier qui sont souvent précaires. Il s'agit des personnes qui travaillent un nombre réduit d'heures par semaine (temps partiel), celles qui occupent des emplois de courte durée et celles qui sont embauchées sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée mais régulièrement renouvelé.

Ces formes de travail ne sont plus un phénomène marginal, surtout pour les femmes. En ce qui concerne le travail à temps partiel, 13,5% de la main-d'oeuvre québécoise occupait ce type d'emploi en 1988 et les femmes formaient 70,5% de ce groupe. Parmi celles-ci, le tiers le faisait parce qu'elles n'avaient pu trouver un emploi à temps plein et 11,8% à cause d'obligations personnelles et familiales. Seulement 34,3% ont déclaré avoir choisi de réduire leur temps de travail.[5] En fait, pour presque la moitié d'entre elles, le travail à temps partiel constitue une contrainte plutôt qu'un choix.

Le travail à temps partiel est en progression. Au Québec, il est passé de 7,1% de la main-d'oeuvre en 1975 à 13,5% en 1988. Si, en 1975, 17,3% des personnes travaillant à temps partiel déclaraient n'avoir pu trouver un emploi à temps plein, en 1988, 32,6% de ces personnes étaient dans cette situation[6]. Il ne s'agit pas non plus d'un phénomène transitoire; la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel prévoit qu'à la fin du siècle, le travail à temps

---

5. STATISTIQUE CANADA. Moyennes annuelles de la population actiave 1981-1988, catalogue 71-529, hors série, 1989, p. 223.

6. STATISTIQUE CANADA. La population active, catalogue 71-001, vol. 42, no 12, décembre 1986, p. 174-175 et Moyennes de la population active 1981-1988, catalogue 71-529, hors série, 1989.

partiel constituera entre 15% et 19% du marché de l'emploi au Canada[7].

La charge des responsabilités familiales empêche donc encore un grand nombre de femmes de travailler à temps plein. Mais les chiffres révèlent aussi que l'ampleur du travail à temps partiel est due surtout à la structure même du marché du travail.

Le Conseil du statut de la femme a déjà exprimé ses craintes devant la progression du travail à temps partiel, notamment à l'occasion de la Commission consultative sur le travail, et les remarques qu'il formulait alors nous apparaissent encore d'actualité.

Le travail à temps partiel contribue dans le contexte actuel à maintenir les femmes dans la dépendance économique. Ce type de travail entretient le mythe du salaire d'appoint, il nuit à un véritable partage des responsabilités familiales et il constitue un frein au développement des services collectifs. Dans cette optique, la Loi sur les normes du travail, par les protections minimales qu'elle institue, ne doit pas avoir pour effet d'accentuer ce phénomène. Elle doit plutôt veiller à assurer l'équité à l'endroit des personnes ayant ce statut d'emploi.

Rappelons par ailleurs que le Conseil du statut de la femme demeure favorable à une diminution générale du temps de travail aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les problèmes d'aménagement du temps de travail ne doivent pas être résolus par les seules initiatives personnelles. Ce serait perpétuer les stéréotypes concernant le partage des tâches entre les hommes et les femmes selon lesquels les uns sont considérés comme des pourvoyeurs alors

---

7. COMMISSION D'ENQUETE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL. Le travail à temps partiel au Canada: rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, Travail Canada, 1983, p. 23.

que les autres sont encouragées à assumer les tâches domestiques. Une enquête exploratoire que nous avons récemment effectuée sur l'aménagement du temps de travail dans deux entreprises du secteur privé confirme le fait que ce sont les femmes qui réduisent leur temps de travail pour vaquer aux charges familiales.

Dans la Loi sur les normes du travail, le service continu donne accès à différents droits, avantages et recours (congés annuels payés, préavis de licenciement, recours divers, etc.). Il devrait donc être défini de manière à prendre en compte cette réalité des emplois à statut particulier.

Le service continu tel que défini présentement dans la loi ne produit selon nous aucune iniquité à l'égard des personnes qui travaillent un nombre réduit d'heures par semaine ou de celles qui occupent un emploi de courte durée. En effet, si on considère la durée du contrat de travail plutôt que la durée de la prestation du travail, ces travailleuses et travailleurs ont un droit égal aux normes et aux recours découlant du service continu (congés annuels payés, préavis de licenciement, recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante). L'indemnité afférente à ces normes, s'il y a lieu, est proportionnelle au salaire gagné. Cette formule nous apparaît équitable.

Par contre, la Loi sur les normes du travail n'interdit pas de verser une rémunération horaire inférieure à une personne salariée pour la seule raison qu'elle travaille un nombre d'heures réduit, occupe un emploi de courte durée ou est embauchée sur la base d'un contrat de travail à durée limitée. Pour contrer des pratiques courantes et par souci d'équité, nous recommandons :

6. **Qu'il soit interdit à l'employeur de verser une rémunération horaire inférieure pour la seule raison que la personne occupe un emploi à statut particulier (temps partiel, courte durée de l'emploi ou contrat à durée limitée).**

En outre, il arrive que les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois à statut particulier dans une entreprise ne bénéficient pas des avantages sociaux consentis par l'employeur au personnel à temps plein. Pour corriger cette situation discriminatoire, nous recommandons :

7. **Que les avantages sociaux offerts dans une entreprise soient accordés aux mêmes conditions à tout le personnel régulier, que les travailleuses et les travailleurs occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel;**

   que la participation à ces avantages sociaux se fasse au prorata des heures travaillées;

   que, dans les cas où la participation aux avantages sociaux s'avère impossible ou peu profitable aux travailleuses ou aux travailleurs à statut particulier, l'employeur soit tenu de verser une compensation monétaire équivalente.

La question des travailleuses et des travailleurs embauchés sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée mais régulièrement renouvelé pose certains problèmes en regard du service continu. Ces personnes accumulent parfois de nombreuses années de service sans que celles-ci soient formellement comptabilisées aux fins de la reconnaissance d'un droit octroyé par la Loi sur les normes du travail à cause de la courte durée de chaque contrat (congés annuels payés, recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante). Une personne ayant accumulé un service continu sur cette base devrait acquérir certains droits et avoir accès à certains avantages reconnus à l'ensemble de la main-d'oeuvre. Il y aurait lieu à notre avis d'amorcer la réflexion à ce sujet.

3. LE SALAIRE MINIMUM

Dans une économie libérale, les règles du marché ne peuvent à elles seules suffire à établir un salaire qui équivaudrait pour chaque personne à sa prestation de travail, sans iniquité ni exploitation. C'est pourquoi l'intervention de l'Etat par la détermination du salaire minimum s'avère nécessaire pour assurer à une certaine partie de la main-d'oeuvre une rémunération juste et pour favoriser sa participation au progrès économique.

Introduit à l'origine comme une protection destinée aux femmes, considérées comme plus vulnérables à l'exploitation en raison de leur faible pouvoir de négociation, le salaire minimum continue encore aujourd'hui de s'appliquer surtout à des travailleuses.

Une enquête de Statistique Canada portant sur l'adhésion syndicale effectuée en décembre 1984 nous révèle que près des deux tiers (63,5%) des personnes payées au salaire minimum sont des femmes. On apprend également que 86,5% de la population rémunérée au taux minimum se trouvait dans le secteur tertiaire, que le taux de syndicalisation y était très faible (5,4%) et que la majorité de ces personnes travaillaient à temps plein (59,7%)[8].

Les données du recensement de 1986 nous indiquent aussi que les secteurs d'activité où le revenu moyen est le plus faible sont le commerce de détail, les services personnels, les services fournis aux entreprises et les services culturels, de loisirs et autres. Le revenu moyen des femmes oeuvrant dans ces secteurs n'est que légèrement au-dessus du salaire minimum et, dans tous ces secteurs,

---

8. Pierre GRIMBERT et Blaise POULIOT, Impacts de la hausse du salaire minimum d'octobre 1986 et d'octobre 1987, Québec, Commission des normes du travail, mai 1988, p. 17-18.

le taux de féminité est supérieur à la moyenne (42%) variant de 43% à 70%[9].

Des ajustements périodiques du taux du salaire minimum sont importants pour ceux et celles qui comptent sur cet instrument pour s'assurer d'une certaine progresssion de leur revenu. La question est de savoir par quelle méthode ces ajustements doivent être faits.

Comme dans les autres États de l'Amérique du Nord, l'ajustement du salaire minimum au Québec est fait par voie de réglementation. Comparée à une méthode d'ajustement automatique sur la base d'un indice comme le coût de la vie ou la moyenne des salaires, cette formule comporte certains inconvénients pour la main-d'oeuvre. Le principal est que les personnes concernées ne sont pas assurées que le taux d'augmentation décrété couvrira l'augmentation du coût de la vie, même si, dans sa décision, le gouvernement tient compte de plusieurs facteurs propres aux secteurs d'activité les plus touchés. Par contre, le mode d'ajustement par voie de réglementation constitue un instrument important pour l'État qui peut ainsi intervenir directement dans l'économie. Il peut se servir de ce mécanisme pour tenter d'influer sur l'emploi, le chômage et préserver la capacité concurrentielle des entreprises. Il s'agit aussi d'une formule beaucoup plus souple et qui permet de tenir compte des fluctuations économiques. C'est pourquoi elle nous semble préférable à une méthode d'ajustement automatique qui risque de produire des pertubations économiques.

Signalons cependant qu'une hausse régulière, prévisible et modérée du salaire minimum produit moins d'effets négatifs sur l'emploi que des hausses plus rares mais plus importantes. Depuis 1986 le

---

9. STATISTIQUE CANADA, Recensement du Canada 1986, compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, tableau 7.

gouvernement a haussé à chaque année le salaire minimum mais après une longue période de gel de 1981 à 1986. De telles irrégularités devraient être évitées par l'institution d'une politique de révision annuelle du salaire minimum.

À notre avis, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (C.C.T.M.) pourrait servir de lieu de consultation à cet effet. Cet organisme, qui joue déjà un rôle conseil auprès du ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, pourrait soumettre annuellement un avis sur le niveau souhaitable du salaire minimum. Cet avis du C.C.T.M. devrait être diffusé largement pour permettre périodiquement un débat public sur cette question.

Pour réaliser un tel objectif, la Loi sur les normes du travail devrait, à notre avis, être amendée de manière à prévoir une consultation obligatoire auprès du C.C.T.M.

En conséquence, nous recommandons :

8. **Qu'un processus de révision annuelle du salaire minimum soit instauré.**

9. **Qu'à cette fin, le gouvernement soit tenu de consulter annuellement le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre sur le niveau souhaitable du salaire minimum et que cet organisme rende public son avis sur le sujet.**

4. LA SEMAINE ET LA JOURNÉE DE TRAVAIL

La semaine ou journée normale de travail est le nombre d'heures dans une semaine ou dans une journée au-delà desquelles l'employeur est tenu de verser une rémunération majorée (temps supplémentaire). Par contre, la semaine ou journée maximale constitue le nombre d'heures dans une semaine ou dans une journée au-delà desquelles l'employée ou l'employé peut refuser d'exécuter les heures supplémentaires demandées par l'employeur.

La Loi sur les normes du travail fixe présentement la semaine normale de travail à 44 heures et ne fixe aucune limite à la journée de travail. Elle ne détermine pas non plus une durée maximale à la journée ou à la semaine de travail.

4.1 La durée normale

La durée normale de travail ne correspond pas à la réalité actuelle du marché de l'emploi. En effet, la très grande majorité de la main-d'oeuvre a déjà une semaine régulière de travail qui ne dépasse pas 40 heures. On estime qu'en 1986, 85,5% des salariées et des salariés non syndiqués travaillaient 40 heures ou moins par semaine et que seulement 13,8% consacraient plus de 45 heures par semaine au travail rémunéré[10]. Chez les travailleuses et les travailleurs syndiqués, la semaine normale tend à s'uniformiser à 40 heures ou moins pour les cols bleus et à 35 heures pour les cols blancs[11]. La moyenne de travail au Canada est de 38,3 heures par semaine (40,3 heures pour les hommes et 35,1 heures pour les

---

10. Réal BOUCHARD, La semaine normale du travail: données d'inventaire et scénarios de réduction, Québec, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, février 1989.

11. René BEAUDRY. Le travail, une responsabilité collective: rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, Les Publications du Québec, 1985, p. 147.

femmes)[12]. Il en résulte que les personnes qui travaillent en sus de leurs heures régulières doivent effectuer en moyenne six heures au taux horaire régulier avant de toucher une rémunération majorée.

Par ailleurs, le fait que les hommes s'adonnent plus longtemps au travail rémunéré que les femmes nuit au partage des tâches domestiques entre les conjoints. Une enquête sur le travail domestique nous révèle que même lorsque les deux conjoints consacrent un temps global relativement semblable au travail domestique et au travail rémunéré, la répartition du temps de travail entre l'emploi et la maison est très différente. Les femmes partagent en effet leur temps à peu près moitié-moitié entre leurs activités rémunérées et leurs activités domestiques alors que les hommes consacrent presque les deux tiers de leur temps au travail rémunéré[13]. Si les hommes consacraient moins de temps au travail rémunéré, une évolution des mentalités aidant, nous considérons qu'il y aurait plus de chances d'atteindre un meilleur équilibre sur le plan du partage des tâches domestiques.

Quant à la durée normale de la journée de travail, elle est déjà fixée pour une proportion très importante de la main-d'oeuvre syndiquée. En effet, une compilation de 1 448 conventions collectives du secteur manufacturier au Québec révèle que 75% de ces conventions collectives prévoient une majoration du salaire pour les heures supplémentaires s'appliquant aux heures effectuées en sus des heures normales quotidiennes. Dans 55,9% des cas, c'est

---

12. STATISTIQUE CANADA. Moyennes annuelles de la population active 1981-1988, 1989, catalogue 71-529, tableau 23.

13. Céline LE BOURDAIS et autres, "Le travail et l'ouvrage: charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois", Sociologie et Sociétés, vol XIX, no 1, avril 1987, p. 54.

à huit heures qu'est fixée la durée de la journée normale de travail[14].

Compte tenu de la situation dans l'ensemble du marché du travail, des dispositions déjà très largement répandues dans les conventions collectives et des dispositions contenues dans d'autres législations canadiennes[15], nous recommandons :

10. Que la durée normale du travail soit fixée à 40 heures pour la semaine et à 8 heures pour la journée.

La diminution de la durée de la semaine et de la journée normales de travail ne devrait pas entraîner d'importantes perturbations dans l'économie québécoise. La durée réelle du travail, comme nous l'avons vu, est déjà majoritairement inférieure à 40 heures. De plus, une importante proportion de travailleuses et de travailleurs effectuant une semaine de 40 heures ou plus, occupent des emplois dans des secteurs d'activité fortement syndiqués, par exemple la construction ou les mines. Leurs conventions collectives prévoient déjà dans une large mesure que le temps supplémentaire leur soit versé après une durée quotidienne.

Pour permettre aux entreprises visées de s'adapter à cette mesure, l'application pourrait être progressive. Un échéancier pourrait être fixé, cependant, comme l'avant-projet de loi le prévoit d'ailleurs pour les congés annuels payés.

---

14. Johanne PES, "Les conventions collectives au Québec et aux États-Unis: comparaison de clauses normatives dans des secteurs d'activité économique choisis", Le marché du travail, vol. 10, no 4, avril 1989, p. 59.

15. Dans le Code canadien du travail, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Saskatchewan et au Yukon, la journée normale est de 8 heures et la semaine normale de 40 heures.

Le Conseil est par ailleurs satisfait de la proposition gouvernementale prévoyant que le paiement des heures supplémentaires pourra aussi se faire en congé. Voilà une mesure qui permettra à la travailleuse et au travailleur une meilleure gestion de son temps et améliorera sa qualité de vie.

4.2 La durée maximale

L'avant-projet de loi introduit une disposition qui accorderait, uniquement aux parents ayant la responsabilité d'enfants mineurs, le droit de refuser dans certaines limites d'effectuer des heures supplémentaires.

Ce nouveau droit s'inscrit dans l'objectif du gouvernement de faire de la Loi sur les normes du travail un appui à une politique familiale. Le Conseil du statut de la femme partage cet objectif en préconisant une série de congés réservés aux parents[16]. Cependant, le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires relève d'un autre ordre et devrait, selon nous, bénéficier à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Le travail n'est qu'un des éléments de la vie d'un individu qui doit aussi partager son temps entre ses obligations familiales, sociales et communautaires, des activités de formation ou de perfectionnement et se réserver des moments de loisirs et de repos. A cela, on peut ajouter les charges nouvelles qui pourraient découler dans l'avenir des politiques de désinstitutionnalisation et de maintien à domicile, charges qui risquent d'incomber davantage aux femmes dans la famille.

---

16. Voir l'avis du CSF : Pour une politique québécoise de congés parentaux.

Or, le fait pour une personne de devoir, pour conserver son emploi, demeurer au travail durant une période qui dépasse son seuil de tolérance à la fatigue et au stress constitue une menace à sa sécurité et à sa santé, si ce n'est pas, dans certains cas, à la sécurité du public. Nous considérons que la travailleuse ou le travailleur est le mieux placé pour évaluer ses propres limites dans ce domaine. D'ailleurs, l'introduction des normes relatives à la durée du travail ne serait pas sans rapport avec le bien-être physique des travailleuses et des travailleurs.

Au nom de la recherche d'un équilibre entre les différentes activités qui composent la vie familiale, sociale et personnelle, au nom de la santé et de la sécurité des personnes en emploi, afin qu'elles acquièrent une plus grande autonomie sur la gestion de leur temps et au nom de l'égalité entre les parents et les autres travailleuses et travailleurs, nous croyons qu'il y aurait lieu de fixer une durée maximale à la journée et à la semaine de travail applicable à l'ensemble de la main-d'oeuvre. Nous recommandons :

11. Que soit établie une limite au-delà de laquelle la salariée ou le salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires et, à cette fin, qu'une durée maximale de travail soit fixée à 48 heures pour la semaine et à 10 heures pour la journée.

Le choix de l'écart entre la durée normale et la durée maximale comporte une part d'arbitraire. Les seuils proposés nous semblent préserver adéquatement les intérêts des travailleuses et des travailleurs et ceux des employeurs. Ils permettront à l'employeur d'exiger des heures supplémentaires dans un cadre limité et aux travailleuses et aux travailleurs de mieux gérer leur temps en fonction de leurs diverses responsabilités et activités.

En adoptant une telle mesure, le Québec ne ferait que se conformer à une convention adoptée en 1919 par l'Organisation internationale

du travail et rejoindrait plusieurs autres provinces canadiennes qui ont déjà adopté de telles dispositions[17].

Nous croyons enfin que le temps supplémentaire effectué sur une base volontaire a de meilleures chances d'être plus productif, tant pour l'employeur que pour le personnel.

4.3 L'étalement des heures de travail

La majorité des emplois peuvent sans doute s'accommoder d'un tel arrangement de la durée du travail, mais ces règles peuvent s'avérer trop rigides dans certaines entreprises à cause de leur type d'activités. Par exemple, dans le secteur du commerce de détail, plusieurs emplois commandent un horaire souvent comprimé qui dépasse régulièrement la durée normale et maximale journalière. A ce sujet, nous croyons que le gouvernement doit détenir le pouvoir de déterminer par règlement à quelles catégories de salariées et de salariés la durée normale ou maximale journalière ne s'appliquera pas en raison de contraintes semblables.

Il est prévisible que la Commission des normes du travail, à la suite de l'établissement d'une durée normale à la journée de travail et d'une durée maximale au temps de travail, connaisse une augmentation marquée des demandes d'étalement des heures de travail en vertu de l'article 53 de la Loi sur les normes du travail. La lourdeur administrative qui pourrait en découler serait susceptible de nuire à certaines initiatives relatives à des aménagements différents du temps de travail souhaités par le personnel des entreprises.

---

17. Le Code canadien du travail de même que les lois de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario, de la Saskatchewan, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon fixent une durée maximale du travail.

Nous ne voulons pas, par l'application plus rigide de la durée du travail, empêcher ou décourager les personnes qui le désirent de négocier des aménagements de temps de travail qui leur conviennent. Pour ces raisons, il y aurait lieu d'amender la Loi sur les normes du travail de manière à ce que des salariées et des salariés, syndiqués ou non, puissent s'entendre avec leur employeur sur un étalement qui leur convienne sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'autorisation de la Commission. Ces ententes devraient toutefois se faire selon les principes qui guident présentement la Commission pour l'émission des autorisations. Elle n'émet en effet une autorisation que lorsque le personnel concerné y trouve un avantage, lorsqu'il y consent et lorsqu'il ne s'agit pas d'une façon d'éluder l'application de la loi en regard du paiement des heures supplémentaires. Nous souhaitons que ces principes prévalent dans l'application de la loi.

Les travailleuses et les travailleurs devraient cependant conserver le droit de porter plainte à la Commission si leur employeur leur imposait un étalement différent de celui prévu à la loi et auquel ils n'auraient pas collectivement consenti. Nous recommandons donc :

12. **Qu'un étalement des heures différent de celui prévu à la loi soit rendu possible par entente entre un employeur et les salariées et les salariés concernés, qu'ils soient régis ou non par une convention collective.**

5. LES CONGÉS

5.1 Les congés annuels payés

5.1.1 La durée des congés annuels payés

Les vacances constituent un moment privilégié dans l'année pendant lequel les travailleuses et les travailleurs peuvent réaliser certains projets personnels tout en se reposant et se ressourçant. Il s'agit aussi d'un moment où les membres de la famille peuvent vivre ensemble à un autre rythme qu'au cours de la période active de l'année. Si elles sont satisfaisantes, les vacances contribuent aussi à accroître la productivité au travail.

Dans de nombreux cas, les deux parents sont sur le marché du travail. Une période de vacances adéquate ne peut qu'avoir des effets bénéfiques sur la vie familiale et le partage des tâches, faciliter d'une certaine manière la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et accroître la présence des deux parents auprès de leurs enfants.

Généralement, l'entrée sur le marché du travail coïncide avec le moment où débutent la vie de couple et l'arrivée des enfants. C'est donc particulièrement à cette période de la vie que les travailleuses et les travailleurs ont besoin de temps à consacrer à leur famille. Or, les femmes et les jeunes ne peuvent souvent obtenir que des emplois précaires et l'instabilité économique qu'ils vivent est peu propice à la création d'une famille. Les normes du travail, notamment celles qui concernent les vacances annuelles, doivent venir appuyer ces travailleuses et ces travailleurs en ne repoussant pas trop loin le moment où ils ont droit à des vacances convenables. C'est pourquoi nous nous rallions à la formule proposée dans l'avant-projet de loi et recommandons :

13. Qu'un congé annuel payé de trois semaines soit accordé après cinq ans de service continu.

Cette norme constitue une amélioration sensible de la situation actuelle. Si elle ne rejoint pas les normes reconnues internationalement comme souhaitables ni celles déjà en vigueur dans la plupart des pays industrialisés, elle se compare avantageusement avec celles en vigueur en Amérique du Nord.

L'application de cette nouvelle norme permettra à au moins la moitié de la main-d'oeuvre salariée d'avoir droit à ce minimum de trois semaines comparativement au tiers présentement. Nous considérons par ailleurs ce seuil de la moitié comme un minimum à préserver. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de bien veiller à ce que trois semaines de vacances s'appliquent à au moins 50% de la main-d'oeuvre salariée et d'ajuster si nécessaire la Loi sur les normes du travail en fonction de l'évolution de la durée des emplois.

Par ailleurs, nous nous opposons à l'élimination de la disposition prévoyant une durée plus longue du congé annuel pour les personnes qui ont atteint 10 ans de service continu comme c'est actuellement le cas. Ce droit doit être conservé et rajusté à quatre semaines. C'est pourquoi, nous recommandons :

14. Qu'un congé annuel payé de quatre semaines soit accordé après 10 ans de service continu.

5.1.2 L'indemnité afférente aux congés annuels

L'article 74 de la Loi sur les normes du tavail assure la femme qui a été en congé de maternité au cours de l'année de recevoir l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle elle aurait eu droit si elle avait été au travail. L'avant-projet de loi propose

d'ajuster cet article à la nouvelle réalité qui sera créée par l'ajout des congés de paternité et d'adoption au congé de maternité déjà existant.

La formule proposée met cependant sur un pied d'égalité les 20 premières semaines d'un congé familial, peu importe qu'il s'agisse d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. A notre avis, le congé de maternité et les avantages qui s'y rattachent appartiennent en propre à la mère biologique et il doit être traité séparément des autres types de congés parentaux en ce qui concerne le calcul de l'indemnité afférente aux congés annuels.

Dans une perspective de justice et d'équité envers les mères, la formule de calcul de l'indemnité de vacances devrait permettre de distinguer le congé de maternité lui-même du congé pour prendre soin d'un enfant. Toutes les semaines où la mère est en congé de maternité doivent être considérées comme des semaines travaillées pour le calcul de l'indemnité. Les parents qui prennent un congé pour s'occuper de l'enfant devraient bénéficier de ce même droit du moins pour une partie du congé. En conformité avec la recommandation que le Conseil émet dans son avis sur les congés parentaux, nous croyons que six semaines de ce congé parental devraient être protégées aux fins de ce calcul. Nous recommandons donc :

15. **Que toutes les semaines où la mère est en congé de maternité soient considérées comme des semaines travaillées pour les fins du calcul de l'indemnité afférente aux congés annuels payés.**

16. **Que six semaines du congé parental soient considérées comme travaillées pour les fins du calcul de l'indemnité afférente aux congés annuels payés.**

5.2 Les jours fériés, chômés et payés

Le Conseil du statut de la femme est heureux de constater qu'un jour férié sera ajouté à ceux qui existent déjà. Par contre, nous croyons qu'il y aurait lieu de supprimer l'exigence selon laquelle un jour férié n'est chômé et payé que s'il coïncide avec un jour ouvrable.

De cette exigence découlent des effets que nous trouvons inacceptables. Par exemple, il arrive que des fêtes aussi importantes pour la vie familiale et sociale que le Jour de l'An et Noël ne donnent pas droit à un congé payé. De plus, puisque trois des jours fériés (auxquels il faut ajouter le lundi de Pâques pour le secteur commercial), tombent toujours un lundi, certaines catégories de travailleuses et de travailleurs pour qui cette journée est régulièrement le jour du repos hebdomadaire ne bénéficient pratiquement jamais des avantages de ces jours fériés.

On a aussi porté à notre attention certains abus, dans le domaine de la restauration notamment, qu'entraîne la nécessité d'avoir accumulé 60 jours de service continu combinée avec cette exigence relative au jour ouvrable.

Pour ces raisons, nous recommandons :

17. Que les jours fériés prévus à la loi donnent droit à un jour de congé payé, à un congé compensatoire ou à une indemnité, que ces jours coïncident ou non avec un jour ouvrable.

Cependant, afin d'éviter des effets disproportionnés, il serait sans doute approprié d'adopter une formule de calcul de l'indemnité pour certaines personnes travaillant à temps partiel. La formule prévue au Code canadien du travail nous apparaît appropriée et dans le même esprit, nous recommandons :

18. Que, dans le cas où la personne n'a pas eu droit à un salaire pour au moins 15 jours de travail au cours des 30 jours précédant immédiatement le jour férié, l'indemnité corresponde à 1/20e du salaire gagné au cours de ces 30 jours.

5.3 Les congés familiaux

Nous ne traiterons ici que des congés qui se rapportent à la famille au sens large. La question des congés et des droits parentaux est amplement présentée dans notre avis Pour une politique québécoise de congés parentaux.

5.3.1 Les congés pour responsabilités familiales

L'avant-projet de loi suggère que cinq jours puissent être utilisés par année pour les besoins de garde, de soin et d'éducation d'un enfant mineur.

Tout en souscrivant à cette proposition, il nous apparaît souhaitable, comme nous l'avons indiqué dans notre avis sur les congés parentaux, que ces congés puissent également être utilisés lorsque les salariées et les salariés doivent prendre soin de leurs parents âgés ou d'autres personnes de leur famille immédiate qui nécessiteraient de façon urgente une présence auprès d'eux.

5.3.2 Les congés à l'occasion d'un décès ou d'un mariage

Le Conseil du statut de la femme constate avec satisfaction que les congés spéciaux prévus dans le cas du décès ont été élargis à la belle-famille et aux grands-parents et que ceux prévus dans le cas du mariage ont été élargis aux parents, à une soeur ou à un frère.

Il nous apparaîtrait toutefois justifié qu'un tel congé soit aussi accordé à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant du conjoint ou de la conjointe. En effet, dans le cas des familles reconstituées, l'enfant du conjoint ou de la conjointe est au moins aussi proche que certains membres de la belle-famille. Nous recommandons donc :

19. Qu'une journée sans réduction de salaire et trois jours sans traitement soient accordés à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant du conjoint ou de la conjointe de la travailleuse ou du travailleur.

5.4 Les absences pour maladie

Il nous apparaît inacceptable qu'un événement aussi incontrôlable et imprévisible que la maladie ne fasse pas l'objet d'une protection minimale de l'emploi.

Le fait de devoir demeurer au travail en dépit de problèmes de santé ou la crainte de perdre son emploi lorsqu'une absence pour maladie s'impose enlèvent à la personne toute autonomie face à sa santé. Les femmes, qui assument encore trop souvent seules les responsabilités familiales et domestiques, subissant ainsi la pression de la double tâche, sont sans doute plus susceptibles de se retrouver devant l'obligation de choisir entre leur santé et leur emploi.

Le Conseil recommande donc :

20. Que l'employeur ne puisse congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une travailleuse ou un travailleur ni prendre des mesures disciplinaires contre cette personne si elle s'absente pour cause de maladie.

21. Que cette protection s'applique pour une durée de 12 semaines si la travailleuse ou le travailleur a accumulé trois mois de service continu.

La loi devrait également préciser que les avantages sociaux que l'employeur accorde habituellement à son personnel et l'ancienneté, s'il y a lieu, continuent de s'appliquer durant cette absence, jusqu'à concurrence de 12 semaines, sous réserve du versement des cotisations exigibles de la travailleuse ou du travailleur. Toutefois, l'article 74 de la Loi sur les normes du travail relatif à l'indemnité afférente aux congés annuels devrait continuer de s'appliquer pour toute la durée de l'absence pour cause de maladie, sans limite, comme c'est le cas présentement.

L'introduction de ce droit d'absence pour cause de maladie ne devrait pas avoir pour effet de restreindre l'application de l'article 124. En effet, la travailleuse ou le travailleur devrait conserver intact son droit de porter plainte en vertu de cet article. L'arbitre (ou le commissaire du travail) apprécierait alors les faits dans le cas de congédiement pouvant survenir à la suite d'une absence pour maladie se prolongeant au-delà des 12 semaines minimales.

6. LES RECOURS

6.1 Les recours civils

La Loi sur les normes du travail[18] prévoit que la salariée ou le salarié qui croit avoir été victime d'une violation d'une norme minimale du travail peut porter plainte par écrit à la Commission des normes du travail. Elle ou il doit avoir épuisé au préalable les recours prévus par la convention collective ou le décret qui lui est applicable. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête, mais elle peut cependant refuser de la poursuivre si elle constate que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi. Dans ce cas, ou lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée, elle avise la salariée ou le salarié de sa décision et lui en donne les motifs.

Par ailleurs, si la Commission conclut que l'employeur doit une somme d'argent à la salariée ou au salarié, elle met l'employeur en demeure de la payer dans les 20 jours. Au terme de ce délai, si la salariée ou le salarié n'informe pas la Commission de son intention de poursuivre l'employeur, celle-ci peut exercer l'action appropriée pour le compte de la salariée ou du salarié.

Dans le cas d'une réclamation salariale, la Commission ne peut réclamer le salaire impayé que jusqu'à concurrence du double du salaire minimum. La salariée ou le salarié doit poursuivre l'employeur pour le surplus.

Au titre des recours civils, soulignons deux dispositions de l'avant-projet de loi qui nous apparaissent positives: l'abrogation de la limite du salaire que peut réclamer la Commission et la possibilité que cette dernière puisse exercer à l'encontre des administrateurs d'une compagnie les recours qu'une salariée ou qu'un salarié peut exercer envers eux.

---

18. Articles 98 à 121.

Par contre, nous croyons que d'autres modifications auraient pu être apportées à la loi. Entre autres éléments, tel que déjà recommandé à la Commission consultative sur le travail, nous sommes d'avis que la Loi sur les normes du travail devrait contenir des dispositions relatives à l'obligation pour la Commission de rendre une décision dans un délai fixe à la suite d'une plainte ou à partir du début de l'enquête. Sans préjuger de la qualité du travail de la Commission, nous croyons que la fixation d'un tel délai serait de nature à accélérer le traitement des plaintes.

Par ailleurs, nous croyons que la Commission devrait, lorsqu'elle juge une plainte non fondée, indiquer, le cas échéant, les recours judiciaires qui restent possibles. Notons qu'en des circonstances similaires, la Charte des droits et libertés de la personne, telle que modifiée par la loi 51[19], prescrit que la Commission des droits de la personne indique, s'il en est, tout recours qu'elle estime opportun.

Enfin, nous nous interrogeons sur l'absence d'un mécanisme d'appel d'une décision de la Commission sur le bien-fondé d'une plainte. Il semble que, dans les faits, la décision soit prise par un directeur régional sur la foi du rapport de l'inspecteur. Ne devrait-on pas prévoir un mécanisme de révision de cette décision comme, par exemple, il en est prévu dans la Loi sur l'aide juridique?

---

19. La Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne concernant la Commission et instituant le Tribunal des droits de la personne a été sanctionnée le 22 juin 1989; elle n'est pas encore entrée en vigueur. Voir les articles 77 et 78.

En conséquence, nous recommandons:

22. Que la loi contienne des dispositions relatives à l'obligation pour la Commission de rendre une décision, à la suite des enquêtes qu'elle mène, dans un délai fixe à la suite d'une plainte ou à partir du début de l'enquête;

23. Que la Commission indique à la salariée ou au salarié et à l'employeur tout recours qu'elle estime opportun lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée;

24. Que le gouvernement examine la possibilité de prévoir un mécanisme de révision de la décision prise en vertu de l'article 106 ou 107 de la Loi sur les normes du travail.

6.2 Le recours à l'encontre d'un congédiement illégal

L'article 122 de la Loi sur les normes du travail interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une salariée ou un salarié pour les motifs suivants: à cause de l'exercice d'un droit fondé sur la loi, parce qu'elle ou il a fourni des renseignements à la Commission ou témoigné dans une poursuite fondée sur la loi, parce qu'elle est enceinte, parce qu'une saisie-arrêt a été ou peut être pratiquée sur son salaire, ou, enfin, par le désir de l'employeur d'éluder l'application de la loi. Lorsqu'une salariée ou un salarié subit une sanction de cette nature, elle ou il peut, dans les 30 jours, soumettre une plainte au commissaire général du travail. Elle ou il jouit alors d'une présomption qui déplace le fardeau de la preuve sur l'employeur. Si celui-ci n'arrive pas à démontrer qu'il a imposé la sanction pour une autre cause juste et suffisante, le commissaire du travail peut ordonner la réintégration de la salariée ou du salarié dans son emploi et le paiement d'une indemnité.

L'efficacité de la protection accordée est cependant réduite puisque, en dépit d'une ordonnance de réintégration, la majorité

des plaignantes et des plaignants ne réintègrent pas leur emploi[20]. De plus, la majorité des personnes réintégrées (58%) quittent leur emploi dans l'année qui suit leur réintégration[21]. Enfin, on observe un très fort taux de désistement des plaintes[22].

Rappelons tout d'abord que la Loi sur les normes du travail ne couvre que trois types de sanctions: le congédiement, la suspension et le déplacement. D'autres sanctions peuvent aussi être imposées à l'employée ou à l'employé qui ne pourrait alors exercer le recours de l'article 122. Plusieurs législations importantes dans le domaine du travail (Code du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail) sont plus extensives: on y inclut également l'imposition par l'employeur de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction à la suite de l'exercice d'un droit par l'employée ou l'employé. Pour accroître la portée de l'article 122 à d'autres sanctions pouvant être subies par les salariées et salariés, nous recommandons:

25. Que la protection offerte à la salariée ou au salarié pour les motifs énumérés à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail couvre également l'imposition de mesures discriminatoires ou de représailles et l'exercice de toute autre sanction.

---

20. Une étude réalisée par Denis Gagnon ("L'efficacité des ordonnances de réintégration", Le marché du travail, oct. 1984) démontre que 22,5% des femmes congédiées en raison de leur grossesse ont été effectivement réintégrées et 29,4% des personnes congédiées pour un autre motif énuméré ont été réintégrées. L'échantillon était cependant restreint à 74 cas répartis sur une période de 3 ans (1979 à 1982).

21. Voir l'étude de Denis Gagnon, op. cit. Ce pourcentage comprend également les personnes congédiées pour activités syndicales.

22. Il s'agit de 49 à 74% des plaintes reçues par le BCGT selon les années pour l'ensemble des plaintes portées selon la Loi sur les normes du travail.

Le délai pour soumettre une plainte à l'encontre d'un congédiement illégal est de 30 jours. Quoique, dans le contexte du droit du travail, les délais soient souvent courts, nous croyons que ce délai pourrait être prolongé afin de rendre ce recours accessible aux personnes qui n'en prendraient connaissance que tardivement. Il faut souligner, à cet égard, que certaines situations protégées par l'article 122 (être enceinte ou subir une saisie-arrêt), ne présupposent pas chez l'employée ou l'employé une connaissance minimale des droits et recours offerts par la loi, contrairement, par exemple, au recours pour activités syndicales qui s'exerce vraisemblablement dans un contexte où l'information est davantage disponible. Comme dans le cas des congédiements illégaux reliés à la retraite, nous recommandons:

26. Que le délai pour porter plainte à l'encontre d'un congédiement illégal soit de 90 jours.

Nous avons signalé qu'il existe un fort taux de désistement des plaintes portées en vertu de l'article 122. Nous ne sommes pas en mesure d'en identifier avec exactitude les causes. A cet égard, nous recommandons:

27. Que la Commission des normes du travail institue un mécanisme permettant de suivre le déroulement des plaintes et d'identifier les causes du fort taux de désistement afin de pouvoir, le cas échéant, y remédier.

Nous pouvons cependant supposer que les frais et honoraires professionnels encourus lors de l'exercice du recours n'incitent pas à s'en prévaloir. Tel que prévu dans la proposition de l'avant-projet de loi, nous recommandons:

28. Que la Commission des normes du travail ait le pouvoir de représenter une salariée ou un salarié non assujetti à une convention collective et ayant déposé une plainte pour sanctions illégales.

Nous nous interrogeons cependant sur le bien-fondé de cette distinction entre syndiqués et non-syndiqués surtout dans les cas où la représentation syndicale de la salariée ou du salarié peut s'avérer difficile.

Notons qu'aucune obligation n'est faite à la Commission de représenter la salariée ou le salarié non syndiqué. La Commission devrait donc utiliser ce pouvoir de façon non restrictive. En cas de refus, cette décision ne devrait pas apparaître arbitraire à la personne concernée. La loi 51, adoptée en juin dernier mais non encore en vigueur, prévoit que lorsque la Commission des droits de la personne décide de ne pas recourir au tribunal, elle le notifie à la plaignante ou au plaignant en lui donnant les motifs. Dans le même esprit, nous recommandons:

29. Que la Commission des normes du travail justifie sa décision de ne pas représenter une salariée ou un salarié non assujetti à une convention collective et qu'elle indique, le cas échéant, les autres recours qu'elle estime opportuns.

Toujours au titre de la représentation de la salariée ou du salarié par la Commission, nous pensons que, selon le processus de prise de décision retenu, on devrait examiner la possibilité de prévoir un mécanisme de révision de la décision prise à cet égard.

Quant au problème relié au non-respect des ordonnances par les employeurs, il mérite très certainement qu'on y réfléchisse sérieusement pour y apporter les correctifs qui s'imposent. Enfin, compte tenu des nouvelles fonctions qui échoiront au commissaire du travail dans le cadre de l'application de l'article 124 et de la représentation de certains salariés et salariées effectuée par la Commission, nous croyons que le gouvernement devrait prendre les mesures administratives nécessaires pour que les plaintes soient traitées dans un délai raisonnable. En conséquence, nous recommandons:

30. Que l'on recherche des moyens de contrer le non-respect par les employeurs des ordonnances de réintégration émises à l'encontre des congédiements illégaux.

31. Que le gouvernement prenne les mesures administratives nécessaires pour que les plaintes soient traitées dans un délai raisonnable.

6.3 Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

L'article 124 prévoit que la salariée ou le salarié qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante après au moins cinq ans de service continu chez un même employeur peut porter plainte à la Commission des normes du travail, dans les 30 jours, à défaut d'un autre recours prévu dans une loi ou dans une convention. La plainte enclenche alors un processus de médiation par la Commission. Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours, la salariée ou le salarié peut demander à la Commission de déférer sa plainte à l'arbitrage. L'arbitre peut alors ordonner la réintégration de la salariée ou du salarié, le paiement d'une indemnité ou rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable. Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés conjointement par l'employeur et la salariée ou le salarié.

Les recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante n'est possible que pour une salariée ou un salarié qui justifie de <u>cinq ans</u> de service continu chez un même employeur. A cet égard, nous croyons que, minimalement, le gouvernement devrait donner suite au rapport de la Commission consultative sur le travail et rendre accessible ce recours aux salariées et aux salariés qui justifient de trois années de service continu. Une telle limite permettrait à tout le moins de viser plus que la moitié de la main-d'oeuvre salariée. Nous recommandons:

32. Qu'après trois ans de service continu chez un même employeur, une salariée ou un salarié puisse exercer le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

Le délai pour porter plainte est de 30 jours. À l'instar de ce que nous avons recommandé dans le cas d'un congédiement illégal et afin de rendre ce recours accessible aux personnes qui n'en prendront connaissance que tardivement, nous recommandons:

33. Que le délai pour porter plainte à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante soit de 90 jours.

Avant que cette plainte ne soit déférée en justice, la Commission nommera un médiateur pour tenter de régler la plainte. Afin d'empêcher que des concessions effectuées de bonne foi ne puissent être révélées en preuve et ainsi influencer la décision rendue, nous recommandons, à l'instar de ce qui a été retenu dans la loi 51 modifiant la Charte des droits et libertés de la personne:

34. Que rien de ce qui est dit ou écrit à l'occasion de la négociation d'un règlement ne puisse être révélé en justice, sauf du consentement des parties.

Actuellement, si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours du dépôt de la plainte, la salariée ou le salarié peut demander à la Commission de déférer sa plainte à l'arbitrage. L'avant-projet de loi fixerait un délai à l'exercice de cette demande en prévoyant qu'en l'absence de règlement dans les 30 jours du dépôt de la plainte, la salariée ou le salarié peut dans les 30 jours qui suivent, soumettre sa plainte au commissaire général du travail. Afin de faciliter l'exercice du recours, principalement pour la salariée ou le salarié non représenté par un avocat, nous recommandons:

35. Que la Commission des normes du travail, elle-même, transmette la plainte de la salariée ou du salarié au commissaire général du travail en l'absence d'un règlement dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte.

Les coûts du recours en arbitrage ont été l'objet de beaucoup de critiques. D'une part, la salariée ou le salarié doit défrayer la moitié des honoraires et frais de l'arbitre (environ 1 000 $), et d'autre part, il doit assumer les honoraires professionnels de son avocat (environ 3 000 $)[23]. L'avant-projet de loi prévoit que le recours s'exercerait désormais devant le commissaire du travail, ce qui éliminerait les coûts reliés à l'arbitrage. Il s'agit là d'une modification susceptible de diminuer le nombre important des désistements qui sont dus, en bonne partie, au coût de l'arbitrage[24].

La Commission n'assumerait cependant pas les frais de représentation des salariées et des salariés qui exercent un recours en vertu de l'article 124. Elle le fait par contre dans le cas d'une réclamation monétaire et elle pourrait le faire pour les non-syndiqués dans le cadre du recours à l'encontre d'un congédiement illégal. Afin de faciliter l'exercice du recours, nous recommandons :

36. Que la Commission des normes du travail puisse représenter une salariée ou un salarié non assujetti à une convention collective lors de l'exercice d'un recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et qu'elle justifie sa décision de ne pas le faire en indiquant, le cas échéant, les autres recours qu'elle estime opportuns.

---

23. Il s'agit évidemment de coûts moyens. Voir l'étude de la Commission citée à la note 25.

24. Près du tiers (34,9%) des plaintes déposées entre 1980 et 1989 font l'objet d'un désistement avant la nomination d'un arbitre (données transmises par la Commission). Voir aussi D. ARMSTRONG, Etude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant l'arbitrage, Commission des normes du travail, décembre 1984, 92 p.

Enfin, comme dans le cas des plaintes pour congédiements illégaux, une bonne partie des salariées et des salariés ayant déposé une plainte en vertu de l'article 124 ne retournent pas au travail en dépit d'une ordonnance de réintégration. Dans plus du tiers des cas, le motif invoqué est le refus de l'employeur[25]. Il y aurait lieu d'examiner sérieusement cette situation et nous recommandons:

37. **Que l'on recherche des moyens de contrer le non-respect par les employeurs des ordonnances de réintégration émises à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.**

---

25. Une étude publiée en 1988 par la Commission sur les sentences arbitrales rendues en 1986 démontre que 57,7% des salariées et des salariés sont effectivement retournés au travail; les raisons principales de non-retour au travail sont le refus de l'employeur (36,4%), la contestation de la décision de l'employeur devant les tribunaux (18,2%), l'occupation d'un autre emploi (27,3%). (Congédiement sans cause juste et suffisante, Enquête permanente 1986, L'arbitrage, un recours luxueux)

7. L'INFORMATION

Notre système repose sur le principe que nul n'est censé ignorer la loi, mais chacun a-t-il les moyens de bien la connaître? Un devoir d'information auprès des travailleuses et des travailleurs revient sans doute à l'État dans le cas d'une loi d'une portée aussi grande que la Loi sur les normes du travail.

Nous nous réjouissons de l'amendement proposé qui exigera de l'employeur qu'il remette à la travailleuse ou au travailleur tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission. Afin de préciser ce mandat d'information, nous recommandons :

38. Qu'un employeur soit tenu de remettre à chaque travailleuse ou à chaque travailleur, au moment de l'embauche, une copie vulgarisée de la Loi sur les normes du travail et tout autre document que la Commission des normes du travail jugerait approprié.

39. Que l'employeur soit tenu d'afficher dans un endroit bien en vue de ses établissements les règlements et tous les autres documents issus de la Commission lorsque celle-ci le juge à propos.

Des efforts doivent être faits aussi pour que l'information disponible rejoigne les personnes les plus susceptibles d'en avoir besoin. Nous pensons tout particulièrement aux immigrantes et aux immigrants, aux domestiques et aux gardiennes, aux jeunes et aux personnes travaillant à domicile. Aussi, pour mieux servir la clientèle immigrante, nous encourageons la Commission à accélérer sa production de documents d'information en langues étrangères.

Nous croyons aussi que la diffusion de l'information serait facilitée si la Commission collaborait étroitement avec les groupes voués à la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués et immigrants. Il semble en effet que ces personnes soient plus à l'aise avec les représentantes et représentants de ces organismes qu'avec l'appareil bureaucratique de l'Etat. Ces

organismes devraient, bien entendu, compter sur le soutien financier nécessaire à la réalisation de leur mission. Nous recommandons :

40. Que la Commission s'assure que des clientèles spécifiques reçoivent une information particulière tels la main-d'oeuvre non syndiquée, les travailleuses et travailleurs immigrants ou isolés.

Un grand nombre de personnes échappent à l'application des normes du travail parce qu'elles "choisissent" de travailler dans l'ombre. Le travail non déclaré, en plus de produire des iniquités entre les citoyennes et les citoyens, n'est pas nécessairement à l'avantage des personnes qui s'y adonnent. Afin de contrer les effets négatifs du travail clandestin, nous croyons qu'il y aurait lieu d'établir une concertation entre les ministères et organismes qui doivent communiquer de l'information au public sur la participation au marché de l'emploi (C.N.T., R.R.Q., ministère du Revenu, etc.). Une telle intégration de l'information permettrait aux personnes concernées d'avoir une meilleure vue d'ensemble de leurs droits et obligations et contribuerait à inciter les personnes travaillant dans l'ombre à voir les avantages du travail déclaré. C'est ainsi que nous recommandons :

41. Qu'une concertation soit établie entre les différents ministères et organismes qui diffusent de l'information relative aux conditions de travail et aux avantages sociaux afin que les travailleuses et les travailleurs profitent d'une information globale et complète sur l'ensemble des lois qui les concernent.

La Loi sur les normes du travail amendée accordera de nouveaux droits aux travailleuses et aux travailleurs, dans certains cas particulièrement aux parents, et apportera des modifications significatives au chapitre des recours. Compte tenu de l'importance que ces changements produiront dans les milieux de travail

et du grand nombre de personnes touchées, nous espérons que la Commission des normes du travail bénéficiera des ressources financières nécessaires pour remplir adéquatement tous ses mandats.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Le champ d'application

Les domestiques et les gardiennes

1 Que la Loi sur les normes du travail s'applique aux personnes dont la fonction est de garder ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne âgée ou handicapée et d'effectuer des travaux ménagers.

2. Que les personnes dont la fonction exclusive est de garder ou de prendre soin dans un logement, sur une base régulière, d'un enfant, d'un malade, d'une personne âgée ou handicapée, pour une durée supérieure à 60 heures par mois, bénéficient des avantages suivants:

   les congés familiaux;
   le repos hebdomadaire;
   le préavis de congédiement;
   la protection contre un congédiement fait sans une cause juste et suffisante;
   le recouvrement du salaire;
   les recours à la Commission des normes du travail qui découlent de l'exercice de ces droits.

3. Que l'expression "garder et prendre soin" à l'article 3, 2° de l'avant-projet de loi soit définie afin d'éviter la confusion entre le travail ménager et le travail de garde.

4. Que soit éliminée la distinction entre les domestiques qui résident chez l'employeur et les autres.

5. Que soit prévu un montant maximum que l'employeur peut exiger de la domestique pour la chambre et la pension.

Les emplois à statut particulier

6. Qu'il soit interdit à l'employeur de verser une rémunération horaire inférieure pour la seule raison que la personne occupe un emploi à statut particulier (temps partiel, courte durée de l'emploi ou contrat à durée limitée).

7. Que les avantages sociaux offerts dans une entreprise soient accordés aux mêmes conditions à tout le personnel régulier, que les travailleuses et les travailleurs occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel;

que la participation à ces avantages sociaux se fasse au prorata des heures travaillées;

que, dans les cas où la participation aux avantages sociaux s'avère impossible ou peu profitable aux travailleuses ou aux travailleurs à statut particulier, l'employeur soit tenu de verser une compensation monétaire équivalente.

Le salaire minimum

8. Qu'un processus de révision annuelle du salaire minimum soit instauré.

9. Qu'à cette fin, le gouvernement soit tenu de consulter annuellement le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre sur le niveau souhaitable du salaire minimum et que cet organisme rende public son avis sur le sujet.

La semaine et la journée de travail

La durée normale

10. Que la durée normale du travail soit fixée à 40 heures pour la semaine et à 8 heures pour la journée.

La durée maximale

11. Que soit établie une limite au-delà de laquelle la salariée ou le salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires et, à cette fin, qu'une durée maximale de travail soit fixée à 48 heures pour la semaine et à 10 heures pour la journée.

L'étalement des heures

12. Qu'un étalement des heures différent de celui prévu à la loi soit rendu possible par entente entre un employeur et les salariées et les salariés concernés, qu'ils soient régis ou non par une convention collective.

Les congés annuels payés

La durée du congé

13. Qu'un congé annuel payé de trois semaines soit accordé après cinq ans de service continu.

14. Qu'un congé annuel payé de quatre semaines soit accordé après dix ans de service continu.

L'indemnité afférente aux congés annuels

15. Que toutes les semaines où la mère est en congé de maternité soient considérées comme des semaines travaillées pour les fins du calcul de l'indemnité afférente aux congés annuels payés.

16. Que six semaines du congé parental soient considérées comme travaillées pour les fins du calcul de l'indemnité afférente aux congés annuels payés.

Les jours fériés, chômés et payés

17. Que les jours fériés prévus à la loi donnent droit à un jour de congé payé, à un congé compensatoire ou à une indemnité, que ces jours coïncident ou non avec un jour ouvrable.

18. Que, dans le cas où la personne n'a pas eu droit à un salaire pour au moins 15 jours de travail au cours des 30 jours précédant immédiatement le jour férié, l'indemnité corresponde à 1/20^{e} du salaire gagné au cours de ces 30 jours.

Les congés familiaux

19. Qu'une journée sans réduction de salaire et trois jours sans traitement soient accordés à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant du conjoint ou de la conjointe de la travailleuse ou du travailleur.

Les absences pour maladie

20. Que l'employeur ne puisse congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une travailleuse ou un travailleur ni prendre des mesures disciplinaires contre cette personne si elle s'absente pour cause de maladie.

21. Que cette protection s'applique pour une durée de 12 semaines si la travailleuse ou le travailleur a accumulé trois mois de service continu.

Les recours civils

22. Que la loi contienne des dispositions relatives à l'obligation pour la Commission de rendre une décision, à la suite des enquêtes qu'elle mène, dans un délai fixe à la suite d'une plainte ou à partir du début de l'enquête.

23. Que la Commission indique à la salariée ou au salarié et à l'employeur tout recours qu'elle estime opportun lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée.

24. Que le gouvernement examine la possibilité de prévoir un mécanisme de révision de la décision prise en vertu de l'article 106 ou 107 de la Loi sur les normes du travail.

Le recours à l'encontre d'un congédiement illégal

25. Que la protection offerte à la salariée ou au salarié pour les motifs énumérés à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail couvre également l'imposition de mesures discriminatoires ou de représailles et l'exercice de toute autre sanction.

26. Que le délai pour porter plainte à l'encontre d'un congédiement illégal soit de 90 jours.

27. Que la Commission des normes du travail institue un mécanisme permettant de suivre le déroulement des plaintes et d'identifier les causes du fort taux de désistement afin de pouvoir, le cas échéant, y remédier.

28. Que la Commission des normes du travail ait le pouvoir, de représenter une salariée ou un salarié non assujetti à une convention collective et ayant déposé une plainte pour sanctions illégales.

29. Que la Commission des normes du travail justifie sa décision de ne pas représenter une salariée ou un salarié non assujetti à une convention collective et qu'elle indique, le cas échéant, les autres recours qu'elle estime opportuns.

30. Que l'on recherche des moyens de contrer le non-respect par les employeurs des ordonnances de réintégration émises à l'encontre des congédiements illégaux.

31. Que le gouvernement prenne les mesures administratives nécessaires pour que les plaintes soient traitées dans un délai raisonnable.

Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

32. Qu'après trois ans de service continu chez un même employeur, une salariée ou un salarié puisse exercer le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

33. Que le délai pour porter plainte à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante soit de 90 jours.

34. Que rien de ce qui est dit ou écrit à l'occasion de la négociation d'un règlement ne puisse être révélé en justice, sauf du consentement des parties.

35. Que la Commission des normes du travail, elle-même, transmette la plainte de la salariée ou du salarié au commissaire général du travail en l'absence d'un règlement dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte.

36. Que la Commission des normes du travail puisse représenter une salariée ou un salarié non assujetti à une convention

collective lors de l'exercice d'un recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et qu'elle justifie sa décision de ne pas le faire en indiquant, le cas échéant, les autres recours qu'elle estime opportuns.

37. Que l'on recherche des moyens de contrer le non-respect par les employeurs des ordonnances de réintégration émises à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

L'INFORMATION

38. Qu'un employeur soit tenu de remettre à chaque travailleuse ou à chaque travailleur, au moment de l'embauche, une copie vulgarisée de la Loi sur les normes du travail et tout autre document que la Commission des normes du travail jugerait approprié.

39. Que l'employeur soit tenu d'afficher dans un endroit bien en vue de ses établissements les règlements et tous les autres documents issus de la Commission lorsque celle-ci le juge à propos.

40. Que la Commission s'assure que des clientèles spécifiques reçoivent une information particulière tels la main-d'oeuvre non syndiquée, les travailleuses et travailleurs immigrants ou isolés.

41. Qu'une concertation soit établie entre les différents ministères et organismes qui diffusent de l'information relative aux conditions de travail et aux avantages sociaux afin que les travailleuses et les travailleurs profitent d'une information globale et complète sur l'ensemble des lois qui les concernent.

BIBLIOGRAPHIE

ARMSTRONG, Doris. Congédiement sans cause juste et suffisante, Enquête permanente 1986 - l'arbitrage: un recours luxueux, Québec, Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche, 1988, 54 p.

ARMSTRONG, Doris. Étude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant l'arbitrage, Commission des normes du travail, décembre 1984, 92 p.

AUDET, Georges et Robert BONHOMME. Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail, Cowansville, Les Editions Yvon Blais inc., 1988, 487 p.

BEAUDRY, René. Le travail, une responsabilité collective: rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, Les Publications du Québec, 1985, 490 p.

BEAUPRE, Richard. "La politique familiale et la présence de dispositions dans les conventions collectives", Le marché du travail, février 1989, pp. 72-89.

BHERER, Jacinthe et Marie LAVIGNE. Commentaires sur le projet de loi sur les normes du travail, no 126, Québec, Conseil du statut de la femme, 1979, 12 p.

BOIVIN, Micheline, Renée CARPENTIER et Francine LEPAGE. Mémoire du Conseil du statut de la femme à la Commission consultative sur le travail, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984, 188 p.

BOUCHARD, Réal et Michel COURNOYER. Simulation de certains impacts d'une hausse du salaire minimum en 1987, document de travail, Québec, ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu, Direction générale de la planification, Service des politiques de main-d'oeuvre, mai 1987, 46 p.

BOUTIN, Jean-Guy. Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs rémunérés autour du salaire minimum, Québec, ministère des Affaires sociales, Direction générale de la planification, Direction de la planification de la sécurité du revenu, (1984), 199 p.

BRIERE, Jean-Yves et Yves CLERMONT. Loi annotée sur les normes du travail, Québec, Les Publications du Québec, 1989, 239 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Le travail dans le monde, Genève, Organisation internationale du travail, 1985, vol. 2, 254 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Normes et déclarations de principes intéressant particulièrement les travailleuses, Genève, Bureau international du travail, 1981, 138 p.

CASTONGUAY, Claude et autres. "Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail", Travail-Québec, vol. 11, no 3, numéro spécial, mai 1975, 139 p.

CLEMENSON, Heather A. "La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services", Perspective, Statistique Canada, catalogue 75-001f, automne 1989, pp. 33-49.

CLERMONT, Louise. Réactions du CSF au rapport de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, Conseil du statut de la femme, Service de la recherche, 1986, 77 p.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. Rapport annuel 1987-1988, Québec, Commission des normes du travail, 1988, 53 p.

COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL. Le travail à temps partiel au Canada, Ottawa, Travail Canada, 1983, 224 p.

CONSEIL CONSULTATIF DE L'ONTARIO SUR LA CONDITION FÉMININE. Draft Discussion Paper on Changes to the Employment Standards Act, Toronto, avril 1989.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE. Rapport annuel 1986-1987, Québec, Les Publications du Québec, 1987, 24 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. Statistiques du recensement 1986, ensemble du Québec, Québec, novembre 1989.

COUILLARD, Robert et Gilles DOSTALER. Les normes du travail: une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec, Québec, Commission consultative sur le travail, 1986, 188 p.

DELAMOTTE, Yves. Le droit du travail en pratique, Paris, Les Editions d'organisation, 1987, 327 p.

DI IORIO, Nicolas et Jean-Louis DUBE. Les normes du travail, Sherbrooke, Les Editions Revue de Droit, Université de Sherbrooke, 1987, 442 p.

FAVREAU, Luc et autres. "Les relations du travail en 1986", Le marché du travail, vol. 8, no 2, février 1987, pp. 7-38.

FLEURY, Gilles. "Le monde syndical au Québec en 1987", Le marché du travail, édition spéciale, "Les relations de travail en 1988", vol. 9, no 1, janvier 1988, pp. 13-23.

GAGNON, Denis. "L'efficacité des ordonnances de réintégration", Le marché du travail, vol. 5, no 10, octobre 1984, pp. 85-93.

GAGNON, Robert P. Louis LEBEL et Pierre VERGE. Droit du travail, Québec, les Presses de l'Université Laval, 1987, 933 p.

GAUTHIER, Anne et Jean-François MANEGRE. "Impacts sur l'emploi d'une hausse du salaire minimum", Le marché du travail, vol. 7, no 8, août 1986, pp. 62-70.

GRANT, Michel et Ruth ROSE. "L'encadrement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec", Relations industrielles, vol. 40, no 3, 1985, pp. 473-494.

GRANT, Michel et Ruth ROSE. Le travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec, Fédération des travailleurs du Québec, (1985), 300 p.

GRENIER, Reine. La législation du travail et les femmes en emploi, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984, 38 p.

GRIMBERT, Pierre et Blaise POULIOT. Impacts de la hausse du salaire minimum d'octobre 1986 et d'octobre 1987, Québec, Commission des normes du travail, mai 1988, 61 p.

HEBERT, Gérard et Gilles TRUDEAU. Les normes minimales du travail au Canada et au Québec: une étude juridique et institutionnelle, Cowansville, Les Editions Yvon Blais inc., 1987, 192 p.

KEMPENEERS, Marianne. "Questions sur les femmes et le travail: une lecture de la crise", Sociologie et sociétés, vol. XIX, no 1, avril 1987, pp. 57-71.

LAMOTTE, Aleyda. Les autres Québécoises: étude sur les femmes immigrées et leur intégration au marché du travail québécois, Montréal, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 2e édition, 1985, 110 p.

LE BOURDAIS, Céline et autres. "Le travail et l'ouvrage: charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois", Sociologie et sociétés, vol. XIX, no 1, avril 1987, pp. 37-55.

MATHIEU, Yveline et autres. "La maladie et l'accident du travail", dans Le classeur pratique: les droits du travail, Paris, Centre national d'information sur les droits des femmes, 1983, ch. IX, pp. 1-5.

MAHTIEU, Yveline et autres. "La rémunération", dans Le classeur pratique: les droits du travail, Paris, Centre national d'information sur les droits des femmes, 1983, ch. VII, pp. 1-8.

MERCIER, Jacques. Effets du salaire minimum sur l'emploi: résultats des études économétriques (document synthèse), Québec, Commission des normes du travail, mars 1987, 37 p.

MERCIER, Jacques. "Les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes au Québec", Relations industrielles, vol. 40, no 3, 1985, pp. 431-457.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI. Convention collective nationale : employés de maison, Paris, Journal officiel de la République française, no 3180, 1985.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PECHERIES ET DE L'ALIMENTATION. Plan d'action triennal 1987-1990, Québec, Bureau de la répondante à la condition féminine, 21 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. Au-delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles - synthèse des résultats, Québec, 1989, 96 p.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. Documents d'étude et d'analyse sur la révision du salaire minimum, Direction générale de la planification, Service des politiques de main-d'oeuvre, juin 1986.

MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION. Rapport annuel 1986-1987, Québec, Les Publications du Québec, 1987, 44 p.

MINISTRE DÉLÉGUÉE A LA CONDITION FÉMININE. Énoncé de politique sur les services de garde à l'enfante : Pour un meilleur équilibre - document d'orientation, Québec, 1988, 105 p.

MORISSETTE, Réal et Richard BEAUPRÉ. "Les conditions de travail négociées en 1986-1987", Le marché du travail, vol. 9, no 1, janvier 1988, pp. 33-49.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Conventions et recommandations internationales du travail 1919-1984, Genève, 2 vol.

PES, Johanne. "Les conventions collectives au Québec et aux Etats-Unis: comparaison de clauses normatives dans des secteurs d'activité économique choisis" Le marché du travail, vol. 10, no 4, avril 1989, pp. 54-65.

POULIN-SIMON, Lise. Les assurances sociales pour une sécurité du revenu des salariés, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, 1981, 86 p.

POULIOT, Blaise. Comparaisons des principales normes du travail au Canada, Québec, Commission des normes du travail, 1987, 40 p.

POULIOT, Blaise. Estimation du nombre de salariés au taux du salaire minimum en 1986, Québec, Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche, septembre 1987, 33 p.

POULIOT, Blaise. Estimation du nombre de salariés au taux du salaire minimum tel qu'obtenus des déclarations de prélèvement de la Commission des normes du travail, 1981 à 1984, Québec, Commission des normes du travail, février 1986, 25 p.

POULIOT, Blaise. Impact de la hausse du salaire minimum sur l'emploi, le taux de chômage, les prix, les salaires et la redistribution du revenu: résultats des études américaines et canadiennes, Québec, Commission des normes du travail, janvier 1986, 53 p.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. La situation socio-économique des Québécoises : quelques indicateurs, Québec, 1989, 53 p.

SECRÉTARIAT À LA FAMILLE. Familles en tête : plan d'action en matière de politique familiale 1989-1991, Québec, 1989.

STATISTIQUE CANADA. Calura: syndicats ouvriers 1987, catalogue 71-202.

STATISTIQUE CANADA. Gains des hommes et des femmes 1987, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, catalogue 13-217.

STATISTIQUE CANADA. Les femmes au Canada: un profil de leur expérience du marché du travail en 1986, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, catalogue 71-206, 45 p.

STATISTIQUE CANADA. Les hommes au Canada: un profil de leur expérience du marché du travail en 1986, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, catalogue 71-206, 45 p.

STATISTIQUE CANADA. La population active, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1987, catalogue 71-001.

STATISTIQUE CANADA. Moyennes annuelles de la population active 1981-1988, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1989, catalogue 71-529, 377 p.

TRAVAIL CANADA. La législation en matière de normes d'emploi, Ottawa, Travail Canada, 1989, 123 p.